



## ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Négocié entre :

L'Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie, ci-après désignée « ADEME », représentée par Monsieur Bruno LECHEVIN, Président du Conseil d'Administration,

d'une part,

et

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise représentées respectivement par :

- Madame Sophie ROLANT et Monsieur Nicolas NOYON pour la CFDT
- Madame Véronique LOISON, Monsieur Denis MAZAUD et Monsieur Ruven GONZALEZ pour le SNE-FSU,
- Madame Marie-France MORETTI et Madame Lydia MOLINA pour la CGT

d'autre part,

Vu l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008,

Vu la lettre du Directeur général du travail du 10 décembre 2009,

Vu le rapport Lachmann, remis au Premier Ministre en février 2010 et portant sur le bien-être et l'efficacité au travail,

Vu l'accord d'entreprise à durée déterminée du 22 mars 2011 au 21 mars 2014, signé entre l'ADEME et la CFDT,

Vu l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle

Décident

92  
AM  
9  
BL  
SR  
DM  
V.C.H.

## PREAMBULE

Depuis 2009, l'ADEME a mis en œuvre plusieurs actions visant à mieux identifier les risques psychosociaux au sein de l'Agence et à prévenir leur apparition.

En 2011, la direction et le syndicat CFDT ont conclu un premier accord sur la prévention du stress et des risques psychosociaux, pour une durée de trois ans. Celui-ci s'est achevé au 21 mars 2014.

Après un bilan effectué de manière conjointe, et préalablement à l'ouverture d'une nouvelle négociation, fort d'un constat largement partagé tant sur les points forts que sur les points faibles du précédent accord, les parties ont souhaité, par la conclusion d'un nouveau texte conventionnel poursuivre et accentuer leur action en faveur de la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail.

Le présent accord comporte donc des engagements sur la mise en œuvre d'un plan d'actions pour les trois prochaines années.

### 1. définitions

« Un état de **stress** survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie ; mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. » (Accord National Interprofessionnel du 2 juillet 2008, article 3).

L'expression, plus large, des **risques psychosociaux** évoque diverses situations de mal-être, de ressenti négatif par rapport au travail. Elle renvoie à des contextes d'entreprises et à des causes très variées : surcharge de travail, contraintes excessives de temps mais aussi perte de repères, difficulté à trouver du sens au travail, conflit de valeurs et d'intérêt, etc. Elle rappelle surtout que la santé psychique et le bien-être au travail ne sont pas seulement une dynamique individuelle, mais qu'ils se construisent aussi dans la relation aux autres : par la reconnaissance, par la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie.

SR  
P  
DM  
H  
V.L.  
BL

Les parties au présent accord entendent par ailleurs rappeler les propositions du rapport Lachmann remis au Premier Ministre en 2010 et visé au préambule, afin de définir des mesures concrètes et opérationnelles de **prévention des risques psychosociaux et de la qualité de vie au travail** :

Extrait du rapport Lachmann, page 5

- *l'implication de la direction générale et de son conseil d'administration est indispensable. L'évaluation de la performance doit intégrer le facteur humain, et donc la santé des salariés.*
- *la santé des salariés est d'abord l'affaire des managers, elle ne s'externalise pas. Les managers de proximité sont les premiers acteurs de santé.*
- *donner aux salariés les moyens de se réaliser dans le travail. Restaurer des espaces de discussion et d'autonomie dans le travail.*
- *impliquer les partenaires sociaux dans la construction des conditions de santé. Le dialogue social, dans l'entreprise et en dehors, est une priorité.*
- *la mesure induit les comportements. Mesurer les conditions de santé et sécurité au travail est une condition du développement du bien-être en entreprise.*
- *préparer et former les managers au rôle de manager. Affirmer et concrétiser la responsabilité du manager vis-à-vis des équipes et des hommes.*
- *ne pas réduire le collectif de travail à une addition d'individus. Valoriser la performance collective pour rendre les organisations de travail plus motivantes et plus efficaces.*
- *anticiper et prendre en compte l'impact humain des changements. Tout projet de réorganisation ou de restructuration doit mesurer l'impact et la faisabilité humaine du changement.*
- *la santé au travail ne se limite pas aux frontières de l'entreprise. L'entreprise a un impact humain sur son environnement, en particulier sur ses fournisseurs.*
- *ne pas laisser le salarié seul face à ses problèmes. Accompagner les salariés en difficulté.*

## 2. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à tous les personnels de l'ADEME, quel que soit leur contrat ou leur statut : CDI, CDD de tous types, personnels détachés ou mis à disposition de l'Agence, Volontaires du Service Civique.

- - - - -

Trois orientations principales structurent cet accord :

- Mobiliser et impliquer tous les acteurs dans la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail ;
- Mettre en œuvre et animer les outils d'observation et de diagnostic partagé ;
- Mettre en œuvre un plan d'actions pour les trois prochaines années.

AFM  
PR  
DM  
V.L.

### **3. PREMIER OBJECTIF : MOBILISER ET IMPLIQUER TOUS LES ACTEURS DANS LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

La méthode de travail retenue sur le stress et les risques psychosociaux est celle de la conduite d'un accord d'entreprise mobilisant l'ensemble des acteurs de la prévention des RPS et de la qualité de vie au travail, les rôles et responsabilités de chacun étant clairement définis.

La démarche retenue s'inscrit dans le cadre d'un processus en 6 étapes, selon les préconisations de l'ANACT :

- information et formation ;
- diagnostic partagé ;
- analyse des causes
- élaboration d'un plan d'actions ;
- mise en œuvre des actions ;
- suivi et évaluation des actions.

A travers la mise en place d'instances spécifiques dédiées au travail paritaire sur le sujet de la prévention des risques psychosociaux et de la qualité de vie au travail, il s'agit de renforcer et garantir les moyens d'une véritable concertation sur ce sujet dans l'entreprise et d'affirmer ainsi qu'il s'agit d'une priorité de la politique ADEME de prévention des risques professionnels.

Les instances suivantes sont mises en place :

- Chef de projet : désigné au sein de la DRH et doté des moyens nécessaires à l'exercice de sa mission ;
- Comité de suivi (cf. art. 3.4) : suivi de l'accord, des plans d'actions annuels,...
- Commission « Prévention des RPS et qualité de vie au travail » créée auprès du CHSCT pour confirmer son rôle fondamental en matière de prévention des risques psychosociaux.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent que la démarche de travail favorise le plus possible l'implication et l'expression de tous les salariés dans les actions mises en place, ceux-ci étant pleinement acteurs de la prévention des risques professionnels.

#### **3.1. l'implication de la direction de l'Agence**

Tout d'abord, la direction rappelle et assume son obligation de résultat en matière de sécurité au travail de ses collaborateurs.

La Direction des Ressources Humaines a expressément inscrit, dans sa feuille de route pour la période 2014-2017 la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail comme axe stratégique, notamment, par :

- l'introduction de la performance sociale dans l'évaluation de la hiérarchie en incluant des indicateurs de santé, de sécurité et de conditions de travail – par exemple le turn over, les accidents du travail, la satisfaction des salariés ;
- la valorisation du rôle du collectif dans l'évaluation de la performance des salariés et l'ADEME.

La Direction des Ressources Humaines rappellera son ambition au travers des feuilles de route des différentes Directions.

A travers la conclusion de cet accord, la Direction exprime son profond engagement en faveur de la mise en œuvre des objectifs et des actions inscrits dans le présent accord.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "BL", "V.L.", "DM", and "4".

### **3.2. Le rôle fondamental du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail**

#### **3.2.1. Missions**

Les parties au présent accord donnent au CHSCT un rôle central dans la mise en œuvre et le suivi de la politique de prévention des risques psychosociaux et de la qualité de vie au travail.

A ce titre, le CHSCT :

- sera informé et consulté sur la politique de prévention des risques élaboré par la direction, et sera invité à faire toute proposition complémentaire ;
- sera consulté chaque année sur le projet de plan d'actions sur la prévention des risques psycho sociaux et la qualité de vie au travail, adopté par la direction notamment sur la base des travaux de la « commission prévention des RPS et qualité de vie au travail (cf. infra). Le CHSCT sera invité à faire toutes ses remarques sur le projet de plan d'actions et pourra proposer, le cas échéant, des propositions complémentaires. Le plan d'actions sera ensuite communiqué, pour information, au Comité d'Entreprise.
- sera destinataire du bilan annuel sur la prévention des risques psycho sociaux et la qualité de vie au travail, qui reprendra chaque action programmée dans le plan annuel. Ce rapport, outre l'analyse des indicateurs définis par le présent accord (cf. article 4.1 et 4.2), établira un bilan de réalisation du plan d'actions, et, en cas de non réalisation ou d'une réalisation partielle d'une action prévue, énoncera les raisons et justifications nécessaires. Une fois présenté au CHSCT, ce bilan, complété de l'avis du CHSCT sera ensuite communiqué, pour information, au Comité d'Entreprise puis sera mis à la disposition de l'ensemble du personnel.

#### **3.2.2. Moyens**

Pour l'exercice de sa mission sur ce thème, il est attribué au CHSCT un crédit annuel de 60 heures, réparti en tout ou partie entre les membres du CHSCT. En début de chaque année, le (la) secrétaire du CHSCT communique au Président du CHSCT la répartition faite de ce crédit d'heures entre les représentants du CHSCT.

Par ailleurs, il est attribué au CHSCT un budget annuel de 5 000 €, lequel pourra être utilisé pour toute action qu'il estime nécessaire dans le cadre de la prévention des RPS et la qualité de vie au travail, et notamment, par exemple, tout besoin en formation ou étude particulière.

Pour l'utilisation de tout ou partie de ce budget, le CHSCT présentera à la direction une demande préalable présentant l'objet et le coût de l'action envisagée.

Le comité de suivi, lors de sa réunion relative au bilan du plan d'actions annuel, examinera les éventuels besoins complémentaires à ce budget.

### **3.3. Le maintien d'un groupe de travail ad hoc sur ce sujet : la Commission « Prévention des RPS et qualité de vie au travail » auprès du CHSCT**

Depuis 2009, un groupe de travail a été constitué, à l'origine sur les questions de santé au travail puis, en 2011 plus précisément sur les risques psychosociaux.

Par le présent accord, les parties décident de substituer à ce groupe de travail, une commission « prévention des RPS et qualité de vie au travail » placée sous l'autorité du CHSCT

~~ATA~~  
BL  
V.L.  
SP  
U  
JM  
P

### 3.3.1. composition

La commission « prévention des RPS et qualité de vie au travail » est composée :

- du Président du CHSCT assisté de deux représentants de la DRH, dont le chef de projet RPS ;
- du (de la) secrétaire du CHSCT
- de deux représentant(e)s du CHSCT désigné(e)s par cette instance (en sus de ou de la secrétaire) ;
- d'un(e) représentant(e) du Comité d'Entreprise (désigné(e) par cette instance) ;
- d'un(e) représentant(e) des Délégués du Personnel (désigné(e) par cette instance) ;
- de deux responsables hiérarchiques, dont l'un représentant les sites centraux, et l'autre représentant les directions régionales ;
- des médecins du travail des sites centraux ;
- de l'assistante sociale ;
- des psychologues du travail.

### 3.3.2. missions

Le rôle de la commission est de :

- conduire les analyses nécessaires, d'échanger et de réfléchir de manière ouverte sur le thème du stress et des risques psychosociaux au travail, du bien-être et de l'efficacité au travail ;
- identifier les études nécessaires à ces analyses. Dans ce cadre, et en tant que priorité de travail, la commission lancera une mission d'étude et d'évaluation de la charge de travail et intégrera notamment les objectifs de bonne utilisation des procédures de reporting, ainsi que les possibilités de simplification des procédures de validation comme outil de régulation et d'amélioration. A cet effet, et dans le cadre notamment du budget alloué au CHSCT, la commission pourra être accompagnée par un organisme extérieur sur cette question. Les premiers travaux engagés avec l'ANACT pourraient conduire à privilégier un partenariat avec cet organisme pour mener à bien cette mission ;
- s'entretenir avec tout professionnel de santé ou expert de cette question nécessaire à la compréhension et à l'avancement de ce sujet au sein de l'agence ;
- étudier tous documents, études et rapports pouvant exister sur le sujet ;
- élaborer et formuler toutes préconisations et propositions d'actions dans ce domaine ;
- plus précisément, analyser le bilan des actions inscrites au plan annuel en amont du CHSCT dans le domaine de la prévention des RPS et la qualité de vie au travail.

Compte-tenu du caractère confidentiel de certaines informations transmises à la commission, les membres de celles-ci s'engagent à respecter scrupuleusement une obligation de discrétion et de confidentialité sur les informations mentionnées comme telles par la direction et notamment individuelles.

### 3.3.3. Moyens

La commission, dont l'animation est confiée au chef de projet sur les risques psychosociaux et la qualité de vie au travail se réunit tous les trimestres (soit 4 réunions par an), selon un planning établi au début de chaque année.

Les comptes rendus de chaque réunion seront établis par la Direction, et communiqués à l'ensemble des membres de la commission, du CHSCT ainsi qu'au comité de suivi.

Les représentants du personnel ainsi que les responsables hiérarchiques membres de cette commission sont chacun dotés d'un crédit de 6 heures par réunion soit 24h/an, étant entendu que le temps passé en réunion convoquée par la direction ne s'impute pas sur ce crédit d'heures. Dans l'hypothèse où la direction convoquerait des réunions supplémentaires de la commission, il serait

attribué un crédit d'heure de délégation supplémentaire, correspondant à 6 heures par réunion supplémentaire.

### **3.4. Le Comité de suivi pilotera et contrôlera la mise en œuvre des actions prévues à l'accord**

#### **3.4.1. composition**

Le comité de suivi est composé :

- de trois membres au plus de la Direction dont le Directeur des ressources humaines ou son représentant et le chef de projet RPS ;
- de deux représentants par organisation syndicale signataire dont au moins un(e) Délégué(e) Syndical ;
- du (de la) Secrétaire du CHSCT.

#### **3.4.2. missions**

Le rôle du comité de suivi consiste à :

- assurer le suivi régulier de la mise en œuvre des dispositions du présent accord, d'en analyser chaque année le bilan et les résultats des actions prévues et réalisées ;
- veiller à la bonne adéquation entre les moyens et les missions de la commission « prévention des RPS et qualité de vie au travail »
- proposer les actions qu'il juge prioritaires dans le cadre du prochain plan d'actions annuel.

#### **3.4.3. Moyens**

Pour exercer cette mission, les représentants du personnel, membres du comité de suivi bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 6 heures par an. Les heures consacrées aux réunions du comité de suivi ainsi qu'aux déplacements nécessaires se rajoutent à ce crédit d'heures. Les frais de déplacements occasionnés sont pris en charge par l'ADEME.

Dans l'hypothèse où la direction convoquerait des réunions supplémentaires du comité, il serait attribué un crédit d'heure de délégation supplémentaire, correspondant à 6 heures par réunion supplémentaire.

Le comité de suivi se réunit suivant les modalités prévues à l'article 6.2 du présent accord.

### **3.5. L'implication de chacun dans la prévention des RPS – le rôle des salariés et des managers**

#### **3.5.1. Les salariés, premiers acteurs de prévention**

Tout salarié est acteur de prévention dans le cadre de sa santé et de celle de ses collègues.

Une implication forte des salariés dans la démarche apparaît donc nécessaire pour que les mesures prises soient acceptées et efficaces.

Ainsi, en tant qu'acteur de prévention, tout salarié doit avoir les moyens de remonter toute situation qu'il considère comme de nature à porter atteinte à sa santé ou sécurité, ou celle de ces collègues, et, le cas échéant, à faire des préconisations, compte tenu de son ressenti de la situation.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "BL", "DM", "V.L.", and a large stylized signature.

Les parties au présent accord considèrent également que l'expression et les remontées des salariés, trouvant souvent leur origine dans des situations complexes, est favorisée par l'expression collective.

Pour ce faire, la direction s'engage à développer les moyens d'expression collective des salariés pour remonter de telles situations, avec notamment la mise en place d'un espace collaboratif sur l'intranet dédié à la prévention des RPS (art. 5.1), et l'expérimentation de moments d'échanges, au sein des services ou entre services, sur la question de la prévention des RPS et de la qualité de vie au travail (art 5.1).

### **3.5.2. Le rôle des managers**

Il est rappelé la deuxième proposition du rapport Lachmann, visé au préambule du présent accord : « *La santé des salariés est d'abord l'affaire des managers, elle ne s'externalise pas. Les managers de proximité sont les premiers acteurs de santé* ».

Néanmoins, pour être acteur de santé, les managers, et notamment les encadrants de proximité (chefs de service et adjoints, Directeurs régionaux et adjoints) doivent être sensibilisés et formés à ce rôle, mais également avoir les moyens d'agir, tant en ce qui concerne la prévention des situations de stress et des risques psycho sociaux, que des actions à mettre en œuvre lorsqu'une situation se révèle.

Il est crucial que les managers puissent faire remonter leurs appréciations, leurs idées, leurs critiques constructives sur le dispositif en place et le plan d'actions. Leurs représentants à la commission (« prévention des RPS et qualité de vie au travail ») sont incités à organiser ces positionnements collectifs et à les faire remonter par le biais de la commission.

La Direction s'engage ainsi à développer les compétences du management sur cette thématique, notamment via le renforcement des formations dédiées et l'instauration d'un parcours de développement des pratiques managériales pour l'ensemble des managers (articles 5.2 et 5.4).

### **3.6. La recherche d'une approche pluridisciplinaire à travers la mobilisation d'intervenants externes spécialisés**

La Direction développera une approche la plus pluridisciplinaire possible sur cette question et s'appuiera sur des prestataires et intervenants extérieurs spécialisés dans ce domaine afin qu'ils apportent leur meilleure contribution à la définition et à la mise en œuvre des actions dans le domaine de la prévention du stress et des risques psychosociaux au travail.

#### Médecins du travail et assistante sociale :

Ils apportent des conseils sur les démarches et actions à mettre en place au sein de l'agence, notamment à travers leur participation aux travaux de la commission « prévention des RPS et qualité de vie au travail » prévue à l'article 3.2 et leur participation aux réunions du CHSCT. Ils participent dans ce cadre à l'évaluation des résultats des actions.

Ils alertent la direction sur les situations individuelles qui justifient une intervention particulière concernant l'organisation du travail ou l'aménagement du poste de travail, dans le respect des règles de confidentialité de leur profession.

Ils conseillent individuellement les salariés.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AF", "BL", "DM", "V.L.", and "H".

Psychologue du travail :

La direction a rendu possible, depuis octobre 2012, l'intervention d'un(e) psychologue du travail, en lien avec le service social.

Il (elle) a pour mission de compléter le suivi social des salariés dans le cadre d'une prise en charge globale, tant psychologique que sociale.

Ses missions consistent notamment à :

- conseiller et assurer un soutien et une écoute active pour les salariés en souffrance qui lui sont adressés par le service social ;
- assurer un accompagnement et un suivi des situations de risque psychosocial avéré ;
- évaluer et réorienter le (la) salarié(e) vers un professionnel spécialisé en cas de besoin d'une thérapie clinique (non prise en charge par l'ADEME), dans la mesure où le (la) psychologue du travail n'a pas vocation à se substituer à une(e) psychologue clinicien(ne), psychothérapeute ;
- intervenir en lien avec les autres intervenants (médecin(s) du travail et assistante sociale) sur les situations collectives en rapport avec le travail (changements organisationnels, pratiques managériales, situations de stress).

Il (elle) apporte des conseils sur les démarches et actions à mettre en place au sein de l'agence, notamment à travers sa participation aux travaux de la commission « prévention des RPS et qualité de vie au travail » prévue à l'article 3.2

La direction s'engage à favoriser et à promouvoir les missions et les actions des psychologues du travail intervenant pour le compte de l'ADEME.

Dans ce cadre, les partenaires souhaitent élargir et revoir les modalités d'accès et d'intervention du psychologue du travail au sein de l'agence. La commission sera chargée d'établir des propositions en ce sens

La direction proposera également à la commission « prévention des RPS et qualité de vie au travail » une mission prioritaire sur la mise en place d'un système de prévention ou de gestion des conflits et notamment de médiation.

Par ailleurs, les psychologues du travail intervenant pour le compte de l'ADEME seront invité(e)s à présenter leur bilan d'activité au CHSCT.

**4. DEUXIEME OBJECTIF : LA MISE EN ŒUVRE ET L'ANIMATION D'OUTILS D'OBSERVATION ET DE DIAGNOSTIC PARTAGE**

**4.1. Les indicateurs de prévention des risques psychosociaux**

La Direction s'engage à établir et suivre des indicateurs annuels notamment sur l'absentéisme, le temps de travail, l'activité, la formation etc...

Ces indicateurs seront suivis – sauf indication contraire - au niveau de l'unité de gestion et ceci, afin d'avoir la visibilité la plus précise de la situation, et permettre, le cas échéant, des actions ciblées.

Ils seront produits pour les trois derniers exercices. Pour la première année d'application du présent accord, la direction s'engage à présenter par UG (hors exception précisée en annexe) les indicateurs pour les exercices 2011, 2012 et 2013 au plus tard le 31 octobre 2014. Ils seront

Handwritten signatures and initials: BL, SF, 9, DM, V.L.#, and a large stylized signature.

transmis annuellement à la commission prévention des RPS et qualité de vie au travail, au CHSCT ainsi qu'au comité de suivi.

L'analyse de ces indicateurs, tout en préservant scrupuleusement la confidentialité des données qui pourrait permettre d'identifier une situation particulière individuelle, sera également intégrée au bilan annuel RPS présenté au CHSCT.

La liste des indicateurs retenus est annexée au présent accord.

#### **4.2. Les indicateurs d'activité de la Direction des Ressources Humaines**

La Direction s'engage à établir et suivre des indicateurs d'activité de la Direction des Ressources Humaines relatifs à la remontée et au traitement de situations individuelles et/ou collectives de stress et souffrance au travail.

Ces indicateurs d'activité, qui seront rendus anonymes, seront transmis chaque trimestre à la commission prévention des RPS et qualité de vie au travail, afin que la direction rende compte des situations individuelles ou collectives de difficultés professionnelles remontées ainsi que sur les actions mises en place par la direction pour le traitement de ces situations.

Sur la base de ces indicateurs, la commission « prévention des RPS et qualité de vie au travail » pourra formuler toute recommandation permettant d'améliorer les dispositifs de prévention et de gestion de telles situations.

#### **4.3. Les dispositifs d'enquête annuelle**

La Direction s'engage à mettre en place un dispositif annuel d'enquête par questionnaire auprès de l'ensemble du personnel permettant de suivre l'évolution de différents indicateurs. Ces enquêtes seront confiées à un prestataire extérieur et feront l'objet d'une restitution aux instances représentatives du personnel (CHSCT, CE et DP) et au personnel.

Depuis 2010, l'organisme PREVENTIS réalise un observatoire annuel sur le stress et les risques psychosociaux au sein de l'agence. La Direction s'engage à poursuivre ce dispositif d'enquête, tous les deux ans.

En alternance, une enquête de type « baromètre social » sera réalisée. Ce baromètre social, effectué par un organisme externe, aura pour objectif d'aborder plus qualitativement les problématiques touchant au quotidien et au vécu des salariés, tant sur le bien-être et les risques psychosociaux, que sur le management, la perception de la politique ressources humaines, la communication, la formation interne, l'adhésion à la culture et la stratégie de l'entreprise, etc.

La commission « prévention des RPS et qualité de vie au travail » sera étroitement associée à la construction du questionnaire, pour aboutir à une enquête partagée.

#### **4.4. Exploitation des données et présentation d'un plan d'actions annuel**

Par l'analyse des indicateurs et des enquêtes définis aux articles 4.1 et 4.3 du présent accord, les parties signataires ont pour objectif commun d'établir un diagnostic partagé, afin d'établir un plan d'actions le plus en adéquation avec les situations individuelles et collectives rencontrées au sein de l'ADEME. En conséquence, la direction s'engage à présenter chaque année, avant la fin du mois de novembre, les éléments de bilan de l'exercice précédent. Dans les trois mois suivants la production de ce bilan, la direction présentera son projet de plan d'actions annuel à l'ensemble des instances compétentes sur cette question et visées dans le présent accord. La consultation du

CHSCT clôturera cette procédure. Elle interviendra au plus tard à la fin du mois de mars de chaque année.

## 5. TROISIEME OBJECTIF : LA CONDUITE D'UN PLAN D' ACTIONS TRIENNAL

### 5.1. une communication adaptée pour mieux associer et sensibiliser l'ensemble des personnels

Les parties au présent accord conviennent qu'une implication forte des salariés dans la démarche de prévention des RPS apparaît nécessaire pour que les mesures prises soient acceptées et efficaces.

Ainsi, tout au long du processus, une communication claire et précise sera élaborée à l'attention du personnel avec un dispositif simple et clair de retour des salariés. Ces retours feront l'objet de la part de la DRH d'une analyse et d'une éventuelle réponse d'une part, d'une synthèse annuelle communiquée à la commission RPS et qualité de vie au travail et mise en ligne sur IntraDEME d'autre part.

La Direction s'engage donc à mettre en place des actions de sensibilisation à destination du personnel et à communiquer régulièrement à travers les supports de communication interne (INTRADEME, Flash ADEME, réunions d'information, ...), en particulier sur les résultats des actions réalisées.

La Direction s'engage également à valoriser les travaux du CHSCT, et de la commission « prévention des RPS et qualité de vie au travail ».

La refonte du site INTRADEME, permettra également la création d'une rubrique spécifique sur la santé au travail. Elle recensera l'ensemble des comptes rendus et travaux réalisés par le CHSCT et la commission « prévention des RPS et qualité de vie au travail ».

Par ailleurs, la Direction s'engage à créer un espace collaboratif animé par le chef de projet prévention des RPS et qualité de vie au travail. Cet espace favorisera les échanges, les remontées d'informations, et les éventuelles suggestions et propositions relatives à la prévention des risques psychosociaux et permettra à toute personne intéressée de s'inscrire auprès de l'animateur de cet espace.

Enfin, la commission « prévention des RPS et qualité de vie au travail » pourra proposer, dans le cadre de ses travaux, toute initiative visant à mieux associer le personnel sur la prévention des RPS et la qualité de vie au travail (à l'image de l'organisation des sensibilisations proposées dans le cadre de la semaine du handicap), avec pour objectif de mobiliser les salariés sur cette question et de favoriser les initiatives ou propositions « remontantes », et notamment en proposant, au cours de la 1<sup>ère</sup> année d'application de l'accord, les modalités de conduite et de restitution des réunions des salariés destinées à la prévention des RPS.

### 5.2. mobiliser le management notamment sur la charge et l'organisation du travail

La charge de travail est identifiée comme étant l'un des principaux facteurs de stress au travail.

La Direction s'engage à utiliser les outils internes de management, et en particulier les entretiens individuels annuels, les projets de service et les réunions dédiées au suivi des effectifs et des activités des directions (notamment dans le cadre des revues de personnel) pour veiller à l'adéquation entre la charge de travail et les moyens disponibles. Ces outils doivent en particulier permettre de fixer des priorités d'action et d'identifier les missions à abandonner à la fois au niveau

des services, et des personnels. Il est considéré comme essentiel de pouvoir engager les travaux nécessaires dans chaque service, le plus en amont possible, dès connaissance des arbitrages rendus sur les effectifs et les missions, et ceci afin d'anticiper au mieux les mesures à prendre lors d'un départ d'un salarié du service.

La Direction, dans le cadre de son plan management, s'engage également à mettre en place des actions ciblées auprès du management, et notamment :

- l'organisation régulière de rencontres avec le management pour leur transmettre toute les informations ou instructions nécessaires à une meilleure prise en compte des RPS et de la qualité de vie au travail ;
- l'amélioration de son dispositif de recrutement des managers (jury de recrutement, tests de recrutement) et la mise en œuvre d'un accompagnement spécifique (avec formation obligatoire sur les RPS) de chaque salarié prenant une fonction de responsable hiérarchique ;
- un travail sur l'élaboration d'un référentiel de compétences managériales et de ses outils d'évaluation, lequel permettra de définir et d'indiquer aux managers l'importance des résultats attendus dans le domaine du management et de la qualité de vie au travail ;
- un parcours de formations obligatoires « développement des pratiques managériales », à compter de 2015, pour les managers dans le domaine du management, de l'organisation du travail et de la prévention du stress et des risques psychosociaux ;

### 5.3. intégrer les études d'impact prévues dans l'accord GPEC et accompagner les évolutions de missions

Les parties au présent accord rappellent l'importance des dispositions présentes dans l'accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 18 décembre 2012, et particulièrement celles inscrites :

- à l'article 1.3 dudit accord, à savoir : « *informer et consulter le CE en amont des décisions sur les projets de réorganisation interne, au niveau d'une direction ou plusieurs directions, en précisant l'impact de ces changements sur les emplois et les compétences des salariés concernés et les modalités d'accompagnement à mettre en place* »
- à l'article 3.3 dudit accord, à savoir : « *à l'occasion d'une réorganisation collective au sein d'une direction, d'un service ou d'une direction régionale, proposer à chaque salarié concerné par le changement, un entretien avec la DRH afin d'identifier, en relation avec le responsable hiérarchique, les moyens d'accompagnement individuel adaptés à mettre en place (formation ou autre).* »

Dans le cadre des arbitrages rendus sur les effectifs de référence, et afin de limiter les impacts psychosociaux sur les salariés impactés, la direction s'engage à accompagner les évolutions de missions par une bonne information des salariés et des partenaires de l'ADEME concernés. Elle s'engage également à accompagner et à valoriser cette évolution de missions tant par la mise en œuvre de formations adaptées que par la juste reconnaissance des changements de mission des salariés impactés.

Dans le cadre de l'évolution des missions de l'ADEME, la Direction s'engage à :

- accompagner l'abandon même partiel de missions par une information des salariés concernés et des partenaires de l'ADEME. Une note devra en expliciter les modalités concrètes pour les salariés concernés ;
- accompagner les nouvelles missions des formations nécessaires ;
- reconnaître au mieux l'évolution des missions des salariés.

*Handwritten signatures and initials:*  
APM  
BL  
DM  
V.L.  
GR  
PR

#### 5.4. accentuer la formation du personnel

La formation apparaît bien entendu comme l'un des principaux outils pour la prévention des risques psychosociaux.

La direction s'engage donc à présenter chaque année dans le plan de formation, un ensemble de formations portant spécifiquement sur la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail, mais également sur l'anticipation et la gestion des situations de tension créées par la charge de travail et les situations de stress.

Comme indiqué précédemment, les formations présentes dans le « parcours de développement des pratiques managériales » intégreront des contenus permettant d'apporter aux hiérarchiques des outils et méthodes relatives à cette question mais également à l'organisation du travail et à la régulation de la charge de travail.

La direction s'engage à présenter chaque année le plan de formation prévu dans ce domaine et d'en faire également un bilan régulier auprès du CHSCT et de la commission « RPS et qualité de vie au travail ».

#### 5.5. Accompagnement individuel des personnes en difficulté et mise en place d'outils de médiation des conflits

La Direction et les partenaires sociaux souhaitent agir le plus en amont possible dans la prévention des éventuelles situations de stress et de risques psychosociaux. Ils développeront notamment les actions de prévention et de gestion des conflits par la mise en place d'actions de médiation.

A ce titre, la Direction et les partenaires sociaux réfléchiront à la mise en place d'un dispositif interne de prévention et de médiation, lequel pourrait être soit interne, soit externe.

La direction s'engage à réunir la commission RPS et qualité de vie au travail, au cours du 4<sup>ème</sup> trimestre 2014, afin de définir d'une manière générale :

- le cadre du dispositif de prévention et de médiation, et notamment s'il serait interne ou externe à l'entreprise ;
- les moyens dont il serait doté ;
- en cas de dispositif interne,
  - o les moyens en formation des membres de ce dispositif
  - o la protection des membres de ce dispositif

De manière plus générale, La Direction s'engage à rappeler aux salariés leurs possibilités d'actions et les interlocuteurs possibles lorsqu'ils se trouvent confrontés à une situation de stress excessif à laquelle ils ne peuvent pas faire face.

Ces interlocuteurs sont notamment :

- le responsable hiérarchique direct ou N+1 ;
- un(e) collègue ;
- les services de la DRH ;
- les représentants du personnel (DP et élus CHSCT en particulier) ;
- l'assistante sociale et le (la) psychologue du travail ;
- le médecin du travail.

La DRH se fixe comme objectif de faire travailler l'ensemble de ces acteurs de manière complémentaire, dans le respect du rôle respectif de chacun et des règles de discrétion et de confidentialité, pour élaborer des réponses adaptées aux situations individuelles ou collectives identifiées.

## 6. Dispositions générales

### 6.1. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, à compter de sa date de signature.

A l'issue de cette période, l'accord cesse de produire ses effets.

La direction et les organisations syndicales de l'ADEME se réuniront au plus tard quatre mois avant le terme de l'accord pour en réaliser un bilan global, sur la base duquel ils envisageront la négociation d'un nouvel accord.

### 6.2. Suivi de l'accord

Le comité de suivi défini à l'article 3.4.1 ci-dessus est chargé de veiller à l'application du présent accord et à sa promotion auprès du personnel. Il est notamment chargé de résoudre les difficultés éventuelles d'interprétation et d'identifier les obstacles à son application.

Le comité de suivi se réunit une fois par an sur convocation de la direction, et, en tant que de besoin, sur demande écrite d'un des signataires, sous réserve d'un préavis de convocation de deux semaines, accompagné des documents nécessaires.

### 6.3. Publicité

Cet accord sera déposé en deux exemplaires (dont une version originale et une version électronique) auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, et de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, du Maine et Loire.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes d'Angers

Fait à Angers le 25 NOV. 2014

en 8 exemplaires originaux.

Pour la CFDT

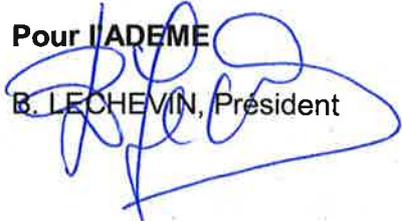
N. NOYON



S. ROLANT

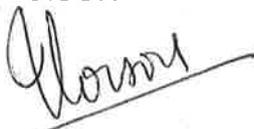
Pour l'ADEME

B. LECHEVIN, Président



Pour le SNE-FSU

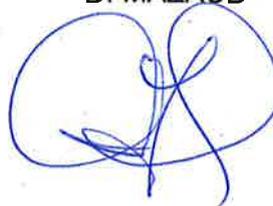
V. LOISON



R. GONZALEZ



D. MAZAUD

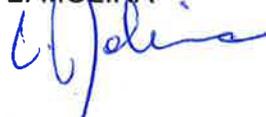


Pour la CGT

M-F. MORETTI



L. MOLINA



**ANNEXE : Indicateurs relatifs à la prévention des RPS, au bien-être et à la qualité de vie au travail**

INDICATEURS ANNUELS DE PREVENTION RPS (à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2011)			
Niveau d'analyse de chaque indicateur			Définition
1. Absentéisme	1.1 - Nbre de jours Arr Mal	UG	AT + MP + Maladie (hors ALD) + MA48, en jours calendaires
	1.2 - Nbre de salariés concernés par un Arr Mal	UG	
	1.2 - Nbre de salariés concernés par un Arr Mal d'au moins 30 jours (hors ALD)	UG	
	1.4 - Nbre de MA48 posées dans l'UG	UG	En jours
	1.5 - Taux d'absentéisme (selon définition bilan social)	UG	Nbre de jours de maladie (idem 1.1) / ETPT / 204
2. Congés	2.1 - Nbre de personnes ayant pris moins de 15 CP	UG	Indépendamment des temps partiel (sans prorata)
	2.2 - Nbre de personnes ayant pris moins de 7 RTT	UG	Indépendamment des temps partiels (sans prorata)
3. Ecrêtement	3.1 - Nbre d'heures écrêtées en % du temps de travail effectif	UG	Nombre d'heures écrêtées / nombre d'heures travaillées
	3.2 - Nbre mensuel moyen d'heures écrêtées par ETPT	UG	
4. Dépl. pro	4.1 - Nbre de jours de déplacement avec OM	UG	En nombre de jours calendaires, y compris samedi et dimanche
	4.2 - Nbre de personnes ayant plus de 40 jours de déplacement par an	UG	
5. Mobilité	5.1 - Nbre de départs (démission + mobilité interne)	UG	
	5.2 - Taux de départ	UG	
	5.3 - Nbre moyen de candidatures internes par poste ouvert	UG	
6. Activité	6.1 - Budget par ETPT (dont FEDER / REX / IA)	UG	Prise en compte des EJ en fin d'année
	6.2 - Nbre d'engagements juridiques par ETPT	UG	(prise en compte de l'ensemble des contrats engagés juridiquement sur l'année. Avenant considéré comme EJ si passé en n+x de l'année du contrat)
	6.3 - Nbre de mandats par ETPT (prise en compte de l'ensemble des mandats au 31 décembre)	UG	
7. Forma	7.1 - Nbre moyen de jours de formation par personne	UG	

Accord d'entreprise sur la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail

	7.2 - Pourcentage de personnes ayant bénéficié d'au moins une formation	UG	
	7.3 - Nbre de journées d'échanges métiers interne par groupe métier (exemple : journées thématiques)	ADEME	
	7.4 - Nbre de personnes ayant participé à au moins 1 journée d'échanges métiers interne par groupe métier	ADEME	
	7.5 - Nbre de journées d'échanges métiers externe par groupe métier (exemple : colloques)	ADEME	
	7.6 - Nbre de personnes ayant participé à au moins 1 journée d'échanges métiers externe par groupe métier	ADEME	
8. Organisation / Cohésion d'équipe	8.1 - Projet de service (oui / non)	UG	
	8.2 - Nbre de réunions cohésion d'équipe / séminaires internes	UG	
	8.3 - Nbre de réunions de service	UG	
	8.4 - Pourcentage d'EIA réalisés	UG	
9. Recours au sce social / Médecine du travail	9.1 - Nbre d'entretiens liés au travail avec l'Assistante Sociale	ADEME	
	9.2 - Nbre d'entretiens avec un(e) psychologue du travail	ADEME	
	9.3 - Nbre de visites médicales demandées par le (la) salarié(e) /DRH	Sites centraux DR (sous réserve)	

L'analyse de ces indicateurs a vocation à être intégrée au bilan RPS tel que proposé dans l'accord collectif.

Les indicateurs seront complétés et transmis en prenant comme période l'année civile, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Enfin, et afin de pouvoir faire les ratios, l'effectif de l'UG, en ETPT (hors boursiers et intérimaires, hors personnes ne badgeant pas) sera également communiqué.

~~AFH~~  
 CR DM  
 BL HP  
 V.L.